



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y su relación con la motivación
laboral según el personal de la Gerencia Central de
Logística de EsSalud, Lima 2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

José Parcemón Morales Saavedra

ASESOR:

Mgtr. Lindomira Castro Llaja

SECCIÓN:

Gestión Estratégica del Talento Humano

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2016

Dr. Edwin Martinez Lopez
Presidente

Mgtr. Arturo Melgar Begazo
Secretario

Mgtr. Lindomira Castro Llaja
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, quien siempre ilumina mi mente y me fortalece guiándome por los diversos caminos de la vida.

A mis padres Parcemón y Delia, quienes me inculcaron valores y principios para ser un hombre de bien y de quienes aprendí que solo con la perseverancia se llegan a conseguir los objetivos.

A mi querida esposa Nathalie, quien con su amor, comprensión y aliento permanente me incentiva a conseguir nuevas metas.

A mis hermanos Delia, Carlos, Guillermo, Dora, Víctor y Gladys, quienes con su cariño, alegría, unión y apoyo constante me impulsan a seguir creciendo.

AGRADECIMIENTO

Quiero hacer llegar mi profundo agradecimiento a todas aquellas personas que directa o indirectamente han colaborado en la realización del presente trabajo; sin su aporte no hubiera sido posible culminarlo.

Agradezco a todos mis profesores de la maestría, por su gran desprendimiento al transmitir sus conocimientos en el corto tiempo que compartimos en las aulas.

Especial reconocimiento para la profesora Lindomira Castro Llaja, por su orientación, supervisión, motivación y apoyo recibidos durante el desarrollo del trabajo.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, José Parcemón Morales Saavedra, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 25690764, con la tesis titulada “Gestión del talento humano y su relación con la motivación laboral según el personal de la Gerencia Central de Logística de EsSalud. Lima. 2015”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de Diciembre de 2015

José Parcemón Morales Saavedra

DNI 25690764

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada "Gestión del talento humano y su relación con la motivación laboral según el personal de la Gerencia Central de Logística de EsSalud. Lima. 2015", con la finalidad de determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral según el personal de la Gerencia Central de Logística de EsSalud. Lima. 2015, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, las hipótesis y los objetivos. En el capítulo dos se presentan las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, el muestreo, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis de datos utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se describen los resultados y se efectúan las pruebas de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. En el quinto capítulo se afirman las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamentan las recomendaciones y en el séptimo capítulo se presentan las referencias bibliográficas. Finalmente se presentan los anexos correspondientes en el octavo capítulo.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
 I. INTRODUCCIÓN	 16
1.1 Antecedentes	17
1.1.1 A nivel internacional	17
1.1.2 A nivel nacional	20
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	25
1.2.1 Bases Teóricas	25
1.2.2 Marco Conceptual	36
1.3 Justificación	48
1.3.1 Justificación desde el punto de vista práctico	48
1.3.2 Justificación desde el punto de vista práctico de relevancia social	49
1.4 Problema	49
1.4.1 Problema General	50
1.4.2 Problemas específicos	50

1.5 Hipótesis	51
1.5.1 Problema General	51
1.5.2 Problemas específicos	51
1.6 Objetivos	52
1.6.1 Objetivo General	52
1.6.2 Objetivos específicos	53
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variables	55
2.2. Operacionalización de variables	57
2.3. Metodología	59
2.4. Tipo de estudio	59
2.5. Diseño	59
2.6. Población, muestra y muestreo	60
2.6.1 Población	60
2.6.2 Muestra	61
2.6.3 Muestreo	61
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	62
2.7.1 Técnicas	62
2.7.2 Instrumentos de recolección de datos	62
2.7.3 Validez y Confiabilidad	67
2.8. Métodos de análisis de datos	69
2.9. Aspectos éticos	70

III. RESULTADOS	
3.1 Descripción de los resultados	72
3.2 Prueba de hipótesis	81
IV. DISCUSIÓN	90
V. CONCLUSIONES	95
VI. RECOMENDACIONES	99
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101
VIII. ANEXOS	109
Anexo 1 : Matriz de consistencia	
Anexo 2 : Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	
Anexo 3 : Base de datos	
Anexo 4 : Instrumento	
Anexo 5 : Formato de validación de instrumento	
Anexo 6 : Artículo Científico	

Lista de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	57
Tabla 2. Relación de validadores de los instrumentos	67
Tabla 3. Confiabilidad Cuestionario de Gestión del Talento Humano	68
Tabla 4. Confiabilidad Cuestionario de Motivación Laboral	69
Tabla 5. Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral según el personal de la Gerencia Central de Logística de EsSalud, Lima 2015	72
Tabla 6. Gestión del Talento Humano y reconocimiento según el personal de la Gerencia Central de Logística de EsSalud, Lima 2015	73
Tabla.7. Gestión del Talento Humano y logro según el personal de la Gerencia Central de Logística de EsSalud, Lima 2015	74
Tabla 8. Gestión del Talento Humano y progreso según el personal de la Gerencia Central de Logística de EsSalud, Lima 2015	75
Tabla 9. Gestión del Talento Humano y crecimiento según el personal de la Gerencia Central de Logística de EsSalud, Lima 2015	77
Tabla 10. Gestión del Talento Humano y responsabilidad según el personal de la Gerencia Central de Logística de EsSalud, Lima 2015	78
Tabla 11. Gestión del Talento Humano y reto profesional según el personal de la Gerencia Central de Logística de EsSalud, Lima 2015	79
Tabla 12. Coeficiente de correlación de Spearman entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral	81

Tabla 13. Coeficiente de correlación de Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el reconocimiento	82
Tabla 14. Coeficiente de correlación de Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el logro	83
Tabla 15. Coeficiente de correlación de Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el progreso	84
Tabla 16. Coeficiente de correlación de Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el crecimiento	85
Tabla 17. Coeficiente de correlación de Spearman entre la Gestión del Talento Humano y la responsabilidad	86
Tabla 18. Coeficiente de correlación de Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el reto profesional	87

Lista de Figuras

Figura 1	La Pirámide de Maslow	31
Figura 2	Diagrama 3D de barras de Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral	72
Figura 3	Diagrama 3D de barras de Gestión del Talento Humano y reconocimiento	73
Figura 4	Diagrama 3D de barras de Gestión del Talento Humano y logro	75
Figura 5	Diagrama 3D de barras de Gestión del Talento Humano y progreso	76
Figura 6	Diagrama 3D de barras de Gestión del Talento Humano y crecimiento	77
Figura 7	Diagrama 3D de barras de Gestión del Talento Humano y responsabilidad	78
Figura 8	Diagrama 3D de barras de Gestión del Talento Humano y reto profesional	80

Resumen

La motivación laboral es muy importante en las instituciones para poder cumplir con sus metas. El objetivo de esta investigación es establecer la relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral percibida por el personal de la Gerencia Central de Logística de EsSalud. Este estudio es descriptivo, correlacional, no experimental y transversal. Se aplicaron cuestionarios a una muestra de 92 trabajadores administrativos. De acuerdo a los resultados estadísticos se concluye que existe relación directa entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral, así como existe relación directa entre la Gestión del Talento Humano y las dimensiones reconocimiento, logro, progreso, crecimiento, responsabilidad y reto profesional. Finalmente concluimos que la dimensión progreso es la que mayor relación tiene con la Gestión del Talento Humano y la dimensión responsabilidad la que menor relación tiene con la Gestión del Talento Humano.

Palabras Clave: gestión del talento humano, motivación laboral, Planificación Estratégica de Recursos Humanos, logro, progreso, responsabilidad, reto profesional

Abstract

Labour motivation is very important in the institutions in order to meet their goals. The objective of this research is to establish the relationship between the human talent management and labour motivation perceived by the staff of the Central logistics management of EsSalud. This study is descriptive, correlational, experimental and cross-sectional. Questionnaires were applied to a sample of 92 administrative workers. According to the statistical results concludes that there is direct relationship between the human talent management and labour motivation, as well as there is a direct relationship between the human talent management and dimensions recognition, achievement, progress, growth, responsibility and challenge professional. Finally, we conclude that the progress dimension is which is more relationship with the human talent management and the dimension of responsibility that is less relationship with the human talent management.

Keywords: human talent management, labour motivation, Strategic human resources planning, achievement, progress responsibility and challenge professional